

三春町人事管理基本方針

平成18年 4月24日策定
平成23年 7月 1日改定
平成28年 3月 1日改定
平成29年 7月 1日改定
令和 6年 4月 1日改定

1 人事管理基本方針の制定

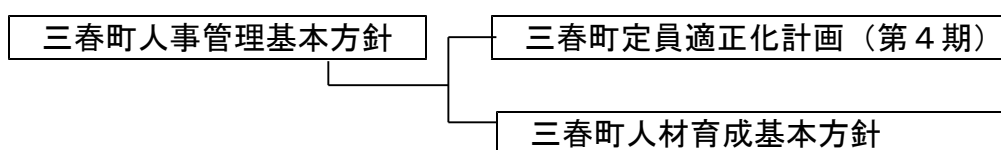
三春町では平成18年度から人事管理基本方針を策定し、職員の定員適正化や人材育成に取り組んできた。本方針については計画期間を5年間としてきており、以後、改定を行いながら推進してきたところである。

しかし、想定以上に進行する人口減少や少子高齢化、デジタル社会の進展や住民ニーズの高度化・多様化が進むなど、本町を取り巻く環境は今後より一層厳しくなることが想定される。

これらの状況を踏まえるとともに、これまでの実績等の検証を行い、引き続き基本方針を定めて、人事管理を進めていくこととする。

2 基本方針の構成

「三春町人事管理基本方針」は、「三春町定員適正化計画（第4期）」及び「三春町人材育成基本方針」で構成し、計画期間を令和6年度から令和10年度までの5年間とする。



3 人事管理の基本方針

（1）定員管理適正化計画（概要） 詳細は別紙計画のとおり

公務員制度が改正され、定年年齢が65歳まで段階的に延長されることから、今後60歳を超える職員が増加していくことも踏まえて、次の施策等を推進しながら、条例定数180人に対して令和11年度当初職員数176人を目標とする。

①簡素で効率的な組織機構の構築

共通・重複する事務事業等の一元管理、課・グループ制の適宜見直し、プロジ

ェクトチームの機動的設置

②民間活力の活用

業務等の民間委託推進、指定管理者制度の有効活用

③職員採用・職員配置の適正化

計画的な職員採用と会計年度任用職員任用、再任用職員・役職定年職員の適正配置

④人材の育成

人事育成基本方針に基づく職員研修の充実

(2) 人材育成基本方針（概要） 詳細は別紙方針のとおり

「魅力あるまちづくり」を推進するために、「人材育成」を戦略的に推進することを重点目標とし、次の職員像を求めて、人材育成を推進する。

①「目標を持って、自ら考えて行動できる職員」

②「協働の理念をよく理解し、町民目線でまちづくりを推進できる職員」

③「コスト意識や経営感覚を持って、変化やデジタル化に対応できる職員」

そして、人材育成の目標は、「職員がやりがいを持っていきいきと働き、自分の持てる力を最大限に発揮できるような環境を整備し、個人の組織全体へと連鎖させ、結果としてより良いまちづくりにつなげていくこと。」とする。

三春町職員が目指す職員像を具現化するために、次の諸点について体系的、重点的な取り組みを行っていくものとする。

●「目標を持って自ら考えて行動できる職員育成」のため、人事管理の見直しを進める。～優秀な人材の確保と適材適所の人事管理～

①職員採用試験の抜本的な見直しと新規採用職員の育成

②自己申告制度の充実・改善

③人事評価制度の実施

④評価結果に基づく処遇管理

●「自学する組織・職員資質向上」のため、職員の能力開発を進める。

～人材育成と自己啓発支援の環境づくり～

①職場教育の充実・強化

②能力開発・自己啓発への積極的な支援

●「協働」と「変化」に対応できる職員育成のため、職場体質の改善を進める。

～改革の推進とチャレンジの職場体質づくり～

①改革する職場体質づくり

②意欲を引き出し、チャレンジする職場体質づくり

③協働を推進する職場体質づくり

④デジタル情報を活用し行政課題を解決するためのD X推進

●「職員力」を引き出すため、組織力の強化を図る。

～働きやすい職場環境づくり～

①男女共同参画の推進

②福利厚生・メンタルヘルス対策の充実

③組織機構の随時見直し

4 基本方針の進行管理

本方針の実施状況については、適宜検証を進めながら、「三春町人事行政の運営等の状況」と併せて公表することとし、また、必要に応じて計画の見直しを図ることとする。